



Kodeks
poslovnog
ponašanja



Coca-Cola
Hellenic Bottling Company



Kodeks poslovnog ponašanja

Kultura integriteta

- 1. Naša posvećenost _____ strana 1
- 2. Kako se koristi ovaj Kodeks _____ strana 1

Integritet u Kompaniji

- 3. Ljudska prava, raznolikost i inkluzija _____ strana 9
- 4. Poslovna evidencija _____ strana 9
- 5. Razumno korišćenje imovine kompanije Coca-Cola HBC _____ strana 9
- 6. Zaštita informacija i radnog kapitala _____ strana 9
- 7. Ponašanje prema klijentima i dobavljačima _____ strana 9
- 8. Sukob interesa _____ strana 9
 - a. Ponašanje prema potencijalnom klijentu, klijentu, dobavljaču ili državnom službeniku
 - b. Spoljne investicije
 - c. Dodatni posao van kompanije
 - d. Politička aktivnost
 - e. Porodični i bliski lični odnosi

Integritet u zajednici

- 9. Borba protiv podmićivanja _____ strana 8
- 10. Ekologija i zaštita na radu _____ strana 8
- 11. Poštena konkurencija na tržištu i poštovanje zakona o konkurenciji _____ strana 9
- 12. Privatnost i zaštita ličnih podataka _____ strana 9
- 13. Postupanje sa kompanijskim hartijama od vrednosti _____ strana 9
- 14. Sankcije _____ strana 9

Sprovođenje Kodeksa

- 15. Opšte _____ strana 10
- 16. Obuka _____ strana 10
- 17. Istrage _____ strana 10



Pismo izvršnog direktora

Poštovani pripadnice/ce tima:

Coca-Cola HCB zavisi od **poverenja** svojih kupaca i potrošača, kao i zajednica u kojima poslujemo. Svi imamo obavezu da svakodnevno zaslužujemo to poverenje.

Naša kultura na radnom mestu i naš uspeh na tržištu uvek su se oslanjali na naše **vrednosti**: pridobijanje klijenata, briga o našim ljudima, izuzetnost, integritet, učenje i zajedništvo u radu.

Na radnom mestu se jedni prema drugima ophodimo s poštovanjem i cenimo doprinos svakog člana našeg tima. Znamo da možemo da budemo uspešni samo ako stvorimo **inkluzivno, pravedno i pozitivno radno okruženje**.

Na tržištu se žestoko nadmećemo, ali se uvek ponašamo **zakonito i etički**. Ispunjavamo svoja **obećanja i radimo ono što je ispravno, ne samo ono što je lako**. Iznad svega drugog, prema zajednicama u kojima živimo i radimo uvek postupamo sa integritetom.

Naš Upravni odbor je odobrio ovaj Kodeks i on je usvojen uz punu podršku Odbora direktora Grupi. Od svih zaposlenih se očekuje da postupanje u skladu sa Kodeksom bude deo njihovih radnih obaveza.

Ovu novu verziju Kodeksa sada objavljujemo da bismo: reagovali na nedavni razvoj u određenim oblastima, na primer, u oblasti zaštite privatnosti i ličnih podataka; dali odgovore na česta pitanja, na primer, o sukobu interesa; i komunicirali sa vama preko dokumenta koji je jednostavan i direktan, uz davanje praktičnih smernica o odgovornostima pojedinaca.

Lični, praktični savet koji želim da vam ponudim jeste: uvek dignite glas. Promovišite naše vrednosti. Ako ste u nedoumici u vezi sa pravilima iz ovog Kodeksa, pitajte. Ako ste primetili potencijalna kršenja Kodeksa, prijavite ih. To možete da učinite anonimno ako tako želite.

Naša težnja je da budemo jedna od kompanija sa najvećim poverenjem i poštovanjem na svetu. Pozivam sve vas da mi se pridružite u ličnoj posvećenosti našim vrednostima u praksi i pridržavanju ovog Kodeksa u svemu što radimo. To neće samo unaprediti uspeh kompanije Coca-Cola HBC, već će nam i omogućiti da delimo istinski osećaj ponosa što svakog dana dolazimo da radimo u kompaniji Coca-Cola HBC.

Iskreno,

Zoran Bogdanović
Izvršni direktor





Kultura integriteta

1. Naša posvećenost

Šta se očekuje od svakoga od nas

Kodeks poslovnog ponašanja („Kodeks“) važi za sve nas koji radimo u kompaniji Coca-Cola HBC širom sveta bez obzira na našu lokaciju, ulogu ili nivo radnog mesta. To obuhvata sve zaposlene, rukovodioce, članove Odbora direktora Grupe i direktore kompanije Coca-Cola HBC (za sve njih se koristi i termin „Kompanija“). Preko naših **Vodećih principa za dobavljače**, mnogi od principa našeg Kodeksa obavezuju i naše dobavljače, distributere, zastupnike, konsultante i izvođače radova.

Uvek smo odgovorni za sve naše postupke. **Naša je obaveza** da budemo informisani o zahtevima Kodeksa, da učestvujemo u obaveznoj obuci i da postavljamo pitanja ako nam je potrebno razjašnjenje. Ne postoje izuzeci usled pritiska konkurencije, komercijalnih zahteva ili običaja u delatnosti. Niko, **bez obzira na to na koliko se visokom položaju nalazi u organizaciji**, nema pravo da krši Kodeks ili da vas upućuje da vi to činite. Ako se bilo koji zaposleni ne pridržava Kodeksa, to se **uzima vrlo ozbiljno** i može za posledicu da ima disciplinske mere koje mogu da uključuju i raskid radnog odnosa. To takođe može da izloži Kompaniju i njeno osoblje sankcijama i odgovornostima.

Šta se očekuje od naših rukovodilaca

Ako ste **rukovodilac**, posebno je važno da se ponašate kao **uzor** za druge tako što ćete se uvek pridržavati Kodeksa, naših politika i zakona. Postarajte se da članovi vašeg tima **razumeju svoje obaveze** i stvorite **radno okruženje** u kojem članovi vašeg tima poštuju Kodeks i nemaju **problem da iskažu zabrinutost**.

2. Kako se koristi ovaj Kodeks



Traženje smernica od nadležnog lica za etiku i usaglašenost

Ako imate pitanje u vezi sa ovim Kodeksom i načinom na koji se on primenjuje u situacijama u stvarnom životu, postoje kolege, naša **nadležna lica za etiku i usaglašenost**, koji mogu da vas upute. Kom nadležnom licu za etiku i usaglašenost ćete se obratiti, zavisi od vašeg radnog mesta:

Zaposleni u zemljama: Direktor Pravne službe za zemlju

Generalni direktori i zaposleni u funkcijama Grupacije: Direktor za usaglašenost

Članovi Odbora direktora Grupe: Generalni savet

Izvršni direktor: Službe za reviziju Grupacije i Komitet za rizik.



Pribavljanje odobrenja preko Portala za odobrenja Kodeksa poslovnog ponašanja (Kodeks)

Sva odobrenja koja su neophodna u skladu sa Kodeksom moraju se pribaviti preko **Portala za odobrenja Kodeksa**.

Vežu prema Portalu možete naći i u odeljku o usaglašenosti na intranet mreži Kompanije. Imajte u vidu da ako je za određeni tip aktivnosti potrebno odobrenje (na primer, van radnog odnosa) i ako ta aktivnost traje u periodu dužem od 12 meseci, odobrenje se mora obnoviti ukoliko dođe do promene okolnosti. Ako nemate direktan pristup intranet mreži Kompanije, vaš direktni rukovodilac ili vaša Služba za ljudske resurse mogu da pošalju zahtev za odobrenje u vaše ime.



Iskazivanje zabrinutosti

Ako primetite **kršenje** ovog Kodeksa, imate **obavezu** da iskažete svoju zabrinutost. To možete da učinite tako što ćete uključiti svog direktnog rukovodioca, direktora vaše funkcije ili nadležno lice za etiku i usaglašenost, ili tako što ćete se obratiti Službi za internu reviziju i, konkretno Rukovodiocu za usaglašenost sa Kodeksom.

Neophodno je da određene stvari prijavite direktno rukovodstvu višeg nivoa. (1) Stvari u vezi sa finansijama, računovodstvom i revizijom moraju da se prijave direktno direktoru za korporativnu reviziju ili predsedniku Komiteta za reviziju i rizik; (2) sumnje u ozbiljno kršenje Kodeksa, kao što su slučajevi u koje su uključeni rukovodioci višeg nivoa, znatne sume novca, lažni finansijski izveštaji ili navodne krivične aktivnosti, moraju se prijaviti direktno i bez odlaganja Generalnom savetniku, Finansijskom direktoru Grupacije i direktoru za korporativnu reviziju.

U svakom trenutku i u vezi sa bilo kojim tipom problema, uključujući one koji su gore navedeni, možete da upotrebite **liniju Speak-Up!** koja je dostupna na mreži na www.coca-colahellenic.ethicspoint.com. Na toj liniji, dostupnoj svim kolegama, možete **poverljivo** i ako tako odlučite, **anonimno** da prijavite svaku zabrinutost u vezi sa potencijalnim kršenjem našeg Kodeksa. Dostupna je svuda u svetu, a prijavu možete da dostavite na svom jeziku.



Zabrana osвете

Coca-Cola HBC će zaštititi od osвете svakog zaposlenog koji iskaže zabrinutost **pošteno i u dobroj nameri**. Pošteno prijavljivanje ne znači da je neophodno da budete u pravu kada iskažete zabrinutost. Neophodno je samo da smatrate u dobroj nameri da su informacije koje navodite tačne.

Svaki kolega, uključujući više rukovodioca, koji se sveti zaposlenom koji je iskazao zabrinutost u skladu sa Kodeksom, ili koji obeshrabruje ili sprečava drugog zaposlenog da podnese prijavu ili zatraži pomoć, podlegaće disciplinskim merama. Pogledajte i naše **Smernice za uzbuđivanje**.

Ako se **svesno podnese lažna odredba**, laže se u istrazi ili se ometa istraga, radi se o **kršenju** Kodeksa.



Povezane smernice i zakonski zahtevi

Ovaj Kodeks ne obuhvata sva korporativna pravila, već postavlja opšte principe prema kojima svi mi treba da odmeravamo svoje ponašanje. Postoje brojne **korporativne smernice i zakonski zahtevi koji važe za određena pitanja**. Ključne smernice se navode u celom Kodeksu, a dostupne su i na intranet mreži Kompanije.



Integritet u Kompaniji

3. Ljudska prava, raznolikost i inkluzija

Briga o našim ljudima i zajedništvo u radu su deo naših ključnih vrednosti. **Verujemo u svakog člana** našeg tima i jedni prema drugima se uvek odnosimo sa **dignitetom i poštovanjem**. Cenimo **raznolikost** naše radne snage i nastojimo da obezbedimo inkluzivno okruženje. Osnova za zapošljavanje i napredovanje na poslu su kvalifikacije, znanja, učinak i iskustvo.

Ne tolerišemo bilo koji oblik diskriminacije ili uznemiravanja na osnovu rasne pripadnosti, pola, boje kože, nacionalnog ili socijalnog porekla, religijskog opredeljenja, starosti, invaliditeta, seksualne orijentacije, političkog mišljenja ili bilo kog drugog statusa zaštićenog važećim zakonom. Dodatne informacije potražite u našim **Politikama o ljudskim pravima** u našim **Politikama o inkluziji i raznolikosti**. Ako imate pitanja, razgovarajte sa svojim nadležnim licem za etiku i usaglašenost ili svojom Službom za ljudske resurse.

4. Poslovna evidencija

Tačno vođenje evidencije i priprema izveštaja sa finansijskim i nefinansijskim informacijama direktno se odražavaju na reputaciju naše korporacije i važan su deo naših **zakonskih i regulatornih obaveza kao kompanije čijim se akcijama trguje na berzi**. Oni su temelji našeg korporativnog integriteta koji je jedan od naših ključnih vrednosti. Tačno vođenje evidencije i priprema izveštaja neophodni su i za procenu učinka pojedinaca i **pravednu procenu naknade za sve zaposlene**, na osnovu zasluge i stvarnih rezultata.

Termin „poslovna evidencija“ ima široko značenje. Svaki dokument korporacije, **čak i neki koji je naizgled beznačajan**, mora da bude potpun i tačan.

Primeri poslovne evidencije:

- izveštaji o troškovima i putovanjima;
- fakture;
- porudžbenice;
- dokumenti kontrole kvaliteta;
- izveštaji o nezgodama;
- evidencija iz popisa;
- analize učinka;
- efikasnost sistemskih linija (SLE);
- RED ankete;
- izveštaji o skeniranju hladnjača.

Primeri kršenja Kodeksa:

- unošenje u izveštaj boljih poslovnih pokazatelja od ostvarenih;
- dostavljanje netačnih izveštaja o troškovima;
- podela porudžbenica za robu i usluge na više delova kako bi se pojednostavio postupak odobrenja;
- netačno evidentiranje na popisu usled velikog pritiska vremena, obavljanje lažnog skeniranja hladnjača.



Uvek vodite računa da **valjano i tačno evidentirate i dokumentujete poslovne transakcije** i to: u odgovarajućem vremenskom periodu, sa odgovarajućim iznosom, uz interno odobrenje odgovarajućih osoba i uz opis stvarne prirode transakcije.

5. Razumno korišćenje imovine kompanije Coca-Cola HBC

Imovina kompanije Coca-Cola HBC (na primer, **novac, proizvodi, vozila, mobilni uređaji, laptopovi, tableti**) postoji radi njenog poslovanja i stavljena vam je na raspolaganje kako biste obavljali svoj posao na najefikasniji način. **Vreme zaposlenih i intelektualna svojina** (sve što stvorimo tokom vremena provedenog u kompaniji Coca-Cola HBC, o trošku kompanije Coca-Cola HBC ili u okviru obima naših obaveza) takođe se mora koristiti na najbolji mogući način za organizaciju. U principu nam **nije dozvoljeno** da koristimo imovinu kompanije Coca-Cola HBC u lične svrhe i ličnu korist. Dozvoljeno je ograničeno lično korišćenje mobilnih uređaja, laptopova i tableta u razumnoj meri, ali ono treba da bude zakonito, primereno i nikada ne sme da ometa naše vreme na poslu. Krađa imovine korporacije, bez obzira na vrednost, predstavlja ozbiljno kršenje ovog Kodeksa.

Svi izuzeci se moraju odobriti na Portalu za odobrenja Kodeksa. Nikada se ne mogu odobriti izuzeci za korišćenje imovine kompanije Coca-Cola HBC radi vanposlovne ili druge lične dobiti, niti za bilo šta nezakonito ili neetičko.



Primeri kršenja Kodeksa:

Korišćenje laptopa korporacije za vođenje porodičnog posla, korišćenje kartica kompanije za gorivo za lično vozilo, korišćenje naših proizvoda za lični događaj, korišćenje karte koja je bila namenjena klijentu za ličnu upotrebu.

6. Zaštita informacija i radnog kapitala

Kada je reč o ostvarivanju njenih poslovnih ciljeva, Coca-Cola HBC se u velikoj meri oslanja na poslovne podatke i informacione sisteme.

Svako od nas ima obavezu da obezbedi da **uvek poslujemo na bezbedan način, uz ograničenje rizika od curenja ili gubitka poslovnih podataka i bilo kakve štete ili zloupotrebe naših informacionih sistema**. Pogotovo je potrebno da budemo pažljivi u zaštiti poverljivih poslovnih podataka Kompanije koji su povezani sa informacijama koje Kompanija nije obelodanila ili stavila na raspolaganje javnosti i koje, ako se otkriju, mogu da nanesu štetu interesima kompanije Coca-Cola HBC.

Smernice o zaštiti informacija (SZI)

Naše SZI su način da se obezbedi zaštita naših poslovnih podataka i informacionih sistema od širokog dijapazona pretnji i događaja koji mogu da imaju negativan uticaj na **poverljivost, dostupnost i integritet naših poslovnih podataka i informacija**. Potražite u SZI sve regulatorne dokumente na polju bezbednosti informacija – na primer standarde, procedure, pravila i uputstva – koji se zasnivaju, ili su usklađeni, sa SZI.

Primeri kršenja Kodeksa:

Ostavljanje lozinke za računar saradniku radi rešavanja zahteva ili davanja odobrenja na različitim sistemima Kompanije dok ste vi odsutni.

Smernice za prihvatljivo korišćenje (SPK)

Naše SPK su deo SZI i daju vam konkretna uputstva o pravilnom korišćenju i zaštiti informacionih resursa naše korporacije (npr. imejl, internet, radne stanice, aplikacije, mobilni uređaji, itd).

Kodeks etike na digitalnim medijima

Svi smo sve više izloženi društvenim mrežama. Kada učestvujete na društvenim mrežama, nemojte iznositi lične stavove o Kompaniji ako niste ovlašćeni za to. Nemojte napadati niti klevetati nijednu osobu, proizvod, klijenta, dobavljača, kolegu ili neku drugu povezanu osobu, ni lično ni kao deo grupe. Dodatne smernice potražite u našem **Kodeksu etike na digitalnim medijima**.



7. Ponašanje prema klijentima i dobavljačima

Prema klijentima i dobavljačima se uvek odnosimo pošteno. Niko ne sme da iskorišćava nijednog klijenta ili dobavljača putem prevare, zloupotrebe povlašćenih informacija ili drugih nepoštenih postupaka. U poslovanju sa bilo kojim klijentom ili dobavljačem, potrebno je da uvek na prvo mesto, ispred svih ličnih sklonosti, stavljate interese Kompanije i da se prema tim osobama i njihovim preduzećima odnosite pošteno, u potpunosti na osnovu njihovih zasluga. Ako pokušavate da favorizujete određenog klijenta ili dobavljača u njihovom poslovanju sa Kompanijom, kršite Kodeks.

8. Sukob interesa

Mi smo meritokratija. Izuzetnost je jedna od naših ključnih vrednosti. Sukobi interesa umanjuju našu mogućnost da postupamo izuzetno. Do sukoba interesa dolazi kada vaše **lične aktivnosti, interesi ili odnosi** ometaju, ili se čini da ometaju, vaše poslovne obaveze direktora ili zaposlenog kompanije Coca-Cola HBC ili vašu **mogućnost da postupate u najboljem interesu** kompanije Coca-Cola HBC.

Čak i u okolnostima u kojima vi ne stičete ličnu korist, privid sukoba interesa može negativno da utiče na vaš kredibilitet.

Neophodno je da proaktivno obavestite, preko Portala za odobrenja Kodeksa, o svim interesnim odnosima koji mogu da budu u sukobu ili se može činiti da su u sukobu sa obavljanjem vaših dužnosti za Kompaniju. Sa svim obaveštenjima se postupa poverljivo.

Nije moguće definisati sve situacije ili odnose koji mogu da stvore sukob interesa, zato se svaka situacija mora proceniti pojedinačno. U nastavku su navedene neke konkretne situacije sukoba interesa i primeri. Uvek imajte u vidu da se u većini slučajeva sukobi interesa mogu razrešiti **otvorenim razgovorom i transparentnošću**. Sukob interesa ne mora da predstavlja kršenje Kodeksa, **ali njegovo neobelodanjivanje to jeste**.



8a. Ponašanje prema potencijalnom klijentu, klijentu, dobavljaču ili državnom službeniku

Do sukoba interesa dolazi ako poslovne donosite odluke motivisani ličnim interesom u kontaktu sa potencijalnim klijentom, dobavljačem ili javnim službenikom, ili kada dobijate ličnu korist od naših potencijalnih klijenata, dobavljača ili od javnog službenika. Ako je u **poslovnu odluku** u vezi sa kompanijom Coca-Cola HBC uključen neki vaš rođak ili neko sa kim ste u bliskom ličnom odnosu, to može da dovede do **sukoba interesa**. U takvim slučajevima, vaša je obaveza da se postarate da sukob interesa bude razrešen. Za to će biti potrebno da odmah **saopštite situaciju** direktnom rukovodiocu i svom nadležnom licu za etiku i usaglašenost.



Primer: Uključeni ste u sprovođenje tendera za pronalaženje novog dobavljača. Vaš brat radi kod jednog od dobavljača. Saopštite problem interno i prekinite učešće u postupku sprovođenja tendera. Vodite računa da ne dobijete osetljive informacije i da budete isključeni iz postupka donošenja odluke. Dokumentujte te mere na Portalu za odobrenja Kodeksa.



8b. Spoljne investicije

Uzdržite se od **investicija** koje mogu da utiču na vaše donošenje odluka u ime kompanije Coca-Cola HBC, uključujući investiranje u kompanije **klijenata, konkurencije ili dobavljača** kompanije Coca-Cola HBC (izuzev akcija u kompanijama čijim se akcijama trguje na berzi, koje se mogu imati u cilju ličnog investiranja). Ako planirate neku investiciju koja može da deluje kao nešto što utiče na vaše donošenje odluka u ime kompanije Coca-Cola HBC, zatražite odobrenje na Portalu za odobrenja Kodeksa.

8c. Dodatni posao van kompanije

Dodatni posao van kompanije u vaše privatno vreme može da predstavlja sukob interesa ako je na bilo koji način povezan sa našim poslovanjem (poslovanje sa klijentima, dobavljačima itd. kompanije Coca-Cola HBC) ili ako vam oduzima toliko vremena da to može da utiče na vaš rad za kompaniju Coca-Cola HBC i zato se mora prijaviti. Ako želite da radite **dodatni posao van kompanije u svoje privatno vreme** kod kojeg postoji mogućnost da dođe do sukoba interesa, neophodno je da prethodno dobijete odobrenje na Portalu za odobrenja Kodeksa. **Dodatni posao van kompanije** koji na bilo koji način može da utiče na vaše prosuđivanje tako da nanese štetu interesima kompanije Coca-Cola HBC neće biti odobren. Čak i ako dodatni posao bude odobren, uvek vodite računa da ne delite nejavne informacije o kompaniji Coca-Cola HBC.

Ova pravila važe za **sve oblike radnog odnosa**, uključujući radna mesta sa delimičnim i punim radnim vremenom, samozapošljavanje, konsultantski odnos i jednokratne angažmane poput govora ili prezentacija. Za angažovanje u dobrotvornim organizacijama nije potrebno odobrenje.



Primer: Ne možete da budete direktor, zvaničnik, agent ili konsultant nekog od naših dobavljača. Ako radite na razvoju poslovanja, ne možete vikendom da radite kod dobavljača.





8d. Politička aktivnost

Mi podstičemo lično učešće u organizacijama civilnog društva i u **političkom procesu**. Međutim, vaši lični politički stavovi ili aktivnosti ne smeju da utiču na vaš posao. Ako planirate da uključite ili da prihvatite javni položaj, neophodno je da prethodno dobijete odobrenje na Portalu za odobrenja Kodeksa.

8e. Porodični i bliski lični odnosi

Iako smo svesni da kolege mogu međusobno imati ili formirati porodične ili bliske lične odnose, takođe smo snažno posvećeni **zaslugama i jednakim mogućnostima**. Zbog toga, da bismo **obezbedili objektivn, pošten i jednak tretman među zaposlenima, ne dozvoljavamo da** rođaci ili ljudi u bliskom ličnom odnosu budu **u direktnom ili indirektnom odnosu nadređenosti**.



Primer: Ako dvoje partnera rade u istom sektoru poslovne jedinice, to može dovesti do sukoba interesa. Međutim, problem se može razrešiti ako direktni rukovodilac, HRBP i nadležno lice za etiku i usaglašenost zajedno ustanove skup pravila (npr. nije dozvoljeno uzajamno odobravanje posla), otvoreno razgovaraju o ograničenjima za napredovanje na poslu (partneri ne mogu da budu na radnim mestima koja su u odnosu međusobne nadređenosti) i zatraži se izdavanje odobrenja na Portalu za odobrenja Kodeksa.

Sukobi interesa su mogući čak i kada zaposleni koji su u vezi rade u različitim sektorima, zbog prirode njihovih dužnosti, pogotovo tako gde će jedan od zaposlenih **biti revizor, odobravati ili ocenjivati posao drugog**.



Primer: Partner direktora Službe za ljudske resurse za zemlju konkuriše za posao u istoj poslovnoj celini. Postoji potencijalni sukob interesa koji se ne može razrešiti alternativnim merama (jer bi direktor Službe za ljudske resurse za zemlju ili njegov/njen tim bili odgovorni za procenu učinka njegovog/njenog partnera, itd.) Zbog toga ne možemo da zaposlimo tu osobu.

Rođaci članova Odbora direktora Grupe i direktori iz našeg Upravnog odbora mogu da budu zaposleni u organizaciji samo kao stažisti u periodu od najviše šest meseci. Za svaki izuzetak od ovog uslova će biti potrebno odobrenje Komiteta za reviziju i rizik.

Integritet u zajednici

9. Borba protiv podmićivanja

Kada je reč o podmićivanju, imamo politiku **nulte tolerancije**. Zaposleni i direktori ne smeju nikada, direktno ili indirektno, da daju, nude, obećavaju ili odobravaju bilo šta vredno ili bilo kakvu prednost javnom službeniku niti bilo kome drugom kako bi uticali na tu osobu da svoju funkciju ili aktivnost obavlja na neodgovarajući način. Više informacija potražite u našim **Politikama za borbu protiv podmićivanja**.

Isto pravilo važi za naše dobavljače, distributere, agente, konsultante i izvođače radova kada postupaju u naše ime. Ne smete da dajete instrukcije, odobravate ili dozvoljavate trećoj strani da obavi zabranjeno plaćanje u vaše ili u ime Kompanije. Veoma pažljivo nadgledamo svaku nezavisnu stranu koju angažujemo za interakciju sa javnim službenikom u ime kompanije Coca-Cola HBC. Uvek se pridržavajte naših **Uputstava za pažljivu proveru borbe protiv podmićivanja nezavisne strane** dostupnih u **Politikama za borbu protiv podmićivanja**

Takođe je neophodno da pribavite pismeno odobrenje od Upravnog odbora kompanije Coca-Cola HBC pre odobrenja ili davanja doprinosa nekoj političkoj partiji u ime kompanije Coca-Cola HBC. Političkoj partiji možete da poklonite novac u svoje ime bez prethodnog odobrenja.

Nikada ne dajemo, niti primamo poklone ili zabavu koji bi se mogli smatrati podmićivanjem ili bi se u skladu sa našim politikama mogli smatrati prekomernim nijednoj trećoj strani. Pogledajte i **lokalne Politike za poklone i zabavu** gde ćete naći kako se pokloni i zabava mogu davati klijentima, dobavljačima, drugim poslovnim partnerima i javnim službenicima ili primati od njih u skladu sa našim **Politikama za borbu protiv podmićivanja**.



Primer: Ako želite da pozovete klijenta na neki premijum događaj na kojem je Coca-Cola HBC sponzor, neophodno je da najpre proverite u lokalnim Politikama za poklone i zabavu kako biste utvrdili da li vam je dozvoljeno da ga pozovete i, ako jeste, da li je neophodno da najpre zatražite odobrenje na Portalu za odobrenja Kodeksa.



- ❶ bez tečnosti
- ❷ sa čepom na boci
- ❸ do 2,5 litra
- ❹ sa bar-kodom
(ne uklanjajte etiketu)

10. Ekologija i zaštita na radu

Naše objekte uvek koristimo i uvek poslujemo u saglasnosti sa važećim ekološkim i zakonima zaštite na radu, kao i standardima Kompanije. Naš najveći prioritet je zaštita zdravlja i sigurnosti naših zaposlenih, naših izvođača radova, klijenata i potrošača, kao i članova zajednica u kojima poslujemo. Uvek razmišljamo o implikacijama odluka koje donosimo po životnu sredinu, zdravlje i bezbednost. Svesno zanemarivanje naših ekoloških i standarda zaštite na radu predstavlja kršenje ovog Kodeksa. Više **detalja potražite u našim Ekološkim i Politikama za zaštitu na radu (uključujući naše Smernice za bezbednost hrane, Politike za otpadnu ambalažu i reciklažu i Smernice za odgovorni marketing premijum napitaka)**.

11. Poštena konkurencija na tržištu i poštovanje zakona o konkurenciji

Pridobijanje klijenata je jedna od naših ključnih vrednosti. Imamo istoriju ostvarivanja uspeha kroz poštenu poslovnu konkurenciju. Ne tražimo prednost kroz nezakonite ili neetičke poslovne prakse. Poštujemo sve važeće zakone u konkurenciji svuda gde poslujemo. Ti zakoni regulišu naše komercijalne prakse sa klijentima, distributerima i drugim nezavisnim stranama. kazne za prekršaje mogu da bude stroge i mogu da izlože Kompaniju i njeno osoblje različitim sankcijama i odgovornostima. Detaljne savete i obuku u vezi sa poštovanjem zakona o konkurenciji možete dobiti od Pravne službe.

Pogledajte i naš **Priručnik o Zakonu o konkurenciji**.

12. Privatnost i zaštita ličnih podataka

Mi cenimo i štitimo **privatnost svih naših zaposlenih, kandidata za posao, poslovnih partnera i potrošača**. Kada obrađujemo lične podatke, obaveza je svih nas da se pridržavamo sledećih ključnih principa:

1. Obradujemo podatke na zakonit, pošten i transparentan način.
2. Prikupljamo podatke isključivo u definisane, jasne i legitimne svrhe.
3. Ne prikupljamo i ne obrađujemo podatke koji nam nisu potrebni.
4. Održavamo tačnost i ažurnost podataka.
5. Ograničavamo trajanje čuvanja prikupljenih podataka.
6. Obezbeđujemo odgovarajuću bezbednost ličnih podataka.

Uvek postupajte u skladu sa našim **Politikama za zaštitu ličnih podataka** i našim **Politikama o privatnosti podataka**

13. Postupanje sa kompanijskim hartijama od vrednosti

Ne smete da **kupujete ili prodajete akcije ili druge hartije od vrednosti** kompanije v ili bilo koje druge kompanije na osnovu povlašćenih informacija ili materijalnih nejavnih informacija – odnosno, informacija koje nisu dostupne javnosti i koje bi investitor smatrao važnim pri donošenju odluke da kupi, proda ili zadrži akcije ili druge hartije od vrednosti (aktivnost poznata kao „**trgovina na osnovu povlašćenih informacija**“). Trgovina akcijama ili hartijama od vrednosti na osnovu povlašćenih informacija ili materijalnih nejavnih informacija, ili davanje takvih povlašćenih ili materijalnih nejavnih informacija drugima koji mogu da trguju, predstavlja ozbiljan prekršaj i može da dovede do krivičnog gonjenja. Svaki pojedinac ima obavezu da poštuje pravila o trgovini na osnovu povlašćenih informacija.

Povlašćene ili materijalne nejavne informacije ne smete da otkrivete nikome ukoliko niste ovlašćeni za to. Za naše direktore, više rukovodioce i određeno ključno osoblje koje se opisuje kao osobe sa rukovodilačkim odgovornostima postoje dodatne obaveze i ograničenja u vezi sa upuštanjem u trgovinu akcijama. Pogledajte naš **Kodeks trgovine hartijama od vrednosti** i ako imate pitanja, zatražite uputstva od Pravne službe Grupe.

14. Sankcije

Sankcije su mere koje nameću vlade i međunarodni organi (poput Ujedinjenih nacija) radi ograničavanja poslovanja sa određenim zemljama, entitetima i pojedincima. U principu, imaju oblik ograničenja trgovine, finansijskih sankcija i zabrana poslovanja sa određenim zemljama, pojedincima i korporativnim entitetima. Ovim Kodeksom se zahteva poštovanje **Politika o sankcijama**. Osim toga, svako kršenje naših **Politika o sankcijama** može za posledicu da ima teške građanske i krivične kazne, kako za našu kompaniju, tako i za zaposlene pojedince, službenike i direktore, kao i značajnu štetu po reputaciju naše Kompanije. Više informacija potražite u **Politika o sankcijama** i ako imate pitanja, posavetujte se sa svojom Pravnom službom.



15. Opšte

Svrha Kodeksa je da obezbedi doslednost u ponašanju zaposlenih. Nijedan skup pravila ne može da obuhvati sve okolnosti. Ništa u ovom Kodeksu ne treba da dovede do nepoštovanja lokalnih zakona koji će, u slučaju svakog neslaganja, imati veću važnost. Coca-Cola HBC zadržava pravo na dopunu ili izmenu Kodeksa u svakom trenutku i iz bilo kog razloga.

16. Obuka

Obuka o Kodeksu će se redovno održavati. Ako imate pitanja u vezi sa programom obuke, obratite se nadležnom licu za etiku i usaglašenost. Svaki zaposleni je dužan da prođe obaveznu obuku i da to učini odgovorno i sa angažovanjem.

17. Istrage

Služba za korporativnu reviziju kompanije Coca-Cola HBC istražuje na odgovarajući način sve navode o potencijalnom kršenju Kodeksa u skladu sa protokolima istrage i politikama kompanije Coca-Cola HBC. Izveštaji o tim navodima i istragama, uključujući konačni ishod istraga, dostavljaju se periodično višem rukovodstvu kompanije Coca Cola HBC i Komitetu za reviziju i rizik Upravnog odbora.



